

Инклюзивное образование: практика, исследования, методологии: сб. Материалов II Международной научно-практической конференции – М.: МГППУ, - 2013 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://edu-open.ru/Default.aspx>. 6. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: Навчально методичний посібник / Колупаєва А.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. та ін. За заг. ред. Даниленко Л.І., — К.: 2007. — 128 с.

УДК378.035.91-057.87

*Черкашин А.И., Костыря И.В., Демко А.С.
г. Харьков, Украина*

ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА

В современном обществе остро стоит проблема стремления к карьерному успеху в профессиональной деятельности, но не каждый человек может полностью сосредоточиться на карьерных замыслах и уметь составлять четкие планы достижения успеха. Конкуренция в социальных и трудовых сферах стимулируют устремленность деятельного специалиста к достижению высокого социального статуса и карьерного успеха в своей профессиональной сфере. Современные исследователи стремятся рассматривать карьеру и карьерный рост в контексте перемен, которые непосредственно затрагивают организацию, ее работников и окружающую среду, в которой действует эта организация. Мы согласны с мнением И. Штученко, что в начале карьерного пути молодым людям необходима помощь в определении целей, смыслов, потребностей определяющих профессиональное становление, осознание карьерных ориентаций и оценок жизненного успеха. В студенческом возрасте особенность карьерных ориентаций проявляется в низком уровне их осознания. Важной предпосылкой успешной реализации карьерных решений студентов является гармоничная система карьерных ориентаций, которая заключается в принципах формирования жизненных целей и планов, осознании и соотнесении этих принципов с индивидуальными особенностями студентов [1]. Как показали исследования, проведенные среди студентов технических университетов Харькова, такие личностные характеристики как целеустремленность, настойчивость, деловитость, трудолюбие и др., без которых не возможно прийти к успеху в профессиональной деятельности, сформированы у выпускников в недостаточной мере [2]. Это обстоятельство подчеркивает остроту проблемы и доказывает актуальность темы нашего исследования.

Целью статьи является выявление наиболее оптимальных путей и методов построения успешной карьеры у молодых специалистов в профессиональной деятельности.

Полноценная карьера — это сбалансированное соотношение взаимодействия процессов внутреннего развития человека и его внешнего

движения в освоении социального пространства. При этом внутреннее развитие - включает профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков, изменение его влияния в среде, рост престижа в глазах подчиненных или коллег, повышение уровня благосостояния. Внешнее движение - фиксирует достигнутые в развитии результаты и сопровождается освоением человеком определенных ступеней, например, движением по должностным позициям, разрядам квалификационной лестницы, статусным рангам, уровням материального вознаграждения. Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями. Управление карьерой затрагивает такие важные проблемы, как удовлетворенность персонала работой в организации и связанную с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и культуры корпорации; обеспечение бесперебойного и рационального замещения ключевых должностей; адаптивность и маневренность в условиях быстрых изменений в содержании и разделении труда, в условиях кризисов; наконец, оно связано с вопросами внутреннего роста профессионального потенциала работников и внешнего роста организации.

Многочисленные исследования, посвященные теории и практике поведения работников в организации показывают, что чем больше люди хотят и получают, тем больше они желают иметь голос в процессе управления бизнесом. Эта тенденция заметно усилилась в конце 20 столетия, поставив в ряд наиболее актуальных, проблему создания баланса централизации и делегирования с одной стороны, а с другой увязки потребностей и желаний работников организации [3]. Управление по целям способствует созданию указанного баланса. Эта новая концепция управления организацией сместила устоявшиеся акценты, не оставлявшие работникам свободы модификации своей трудовой деятельности, привнесения самими работниками идей в технологию исполнения работы. В ее основе лежит рассмотрение и анализ индивидуальных потребностей работника, которые вытекают из его особенностей личности, собственного имиджа. Эти потребности стыкуются с производственным климатом [4].

Карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая тем самым влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе

и власти, потребность в развитии и расширении пространства судьбы. Желание человека оптимизировать карьерное развитие с помощью управления связано еще и с особенностями нынешней ситуации в развитии современного общества. Демократизация способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации каждого человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества. Но эта свобода порождает конкуренцию, которая ставит перед каждым человеком проблему его конкурентоспособности, достижения личных успехов на фоне опережения других.

Таким образом, наиболее оптимальными путями и методами построения успешной карьеры у молодых специалистов в профессиональной деятельности являются: управление по целям, которое способствует созданию баланса между централизацией и делегированием полномочий работникам со стороны руководства и увязкой потребностей и желаний работников этой организации; учет индивидуальных потребностей работников, которые вытекают из особенностей их личности и имиджа; демократизация общества, которая способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации каждого человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества.

Литература. 1. *Штученко І. Є.* Кар'єрні орієнтації як складова кар'єрного рішення студентів технічних спеціальностей / І. Є. Штученко // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. 21-22 квітня 2015 р., м. Хмельницький. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – С. 45-46. 2. *Гура Т. В.* Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костира // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 3. *Эйкафф Д.* Перезаряди карьеру. Встряхни связи, навыки, достоинства и, наконец, стань тем, кем хотел / Джон Эйкафф. – М.: ЭКСМО, 2016 – 272с. 4. *Маркел А.* Искусство радикальной трансформации жизни и карьеры / Адам Маркел; пер. с англ. А. Сатунина; - М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2016. – 336 с,

УДК378

*Каблаш В.В., Голодна А.С.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ, ЯК ХАРИЗМАТИЧНОЇ ОСОБИСТОСТІ

У зв'язку з постійними змінами в освітній сфері, проблема формування молодого викладача як харизматичної особистості стає все більш актуальною для вищої освіти. Маючи уявлення про те, як формується особистість в